

От работников
Председатель ППО
МБДОУ д/с № 34
«Радость» г. Ставрополя
Н.А.Паташова
«29» мая 2024 года



От работодателя
Заведующий
МБДОУ д/с № 34
«Радость» г. Ставрополя
В.В.Шаршапина
«29» мая 2024 года



Коллективный договор

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА №34 «РАДОСТЬ» ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ на 2024– 2027г.г.

принято комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта,
заключения коллективного договора и контроля за его выполнением
«29» мая 2024 года

Зарегистрировано
в комитете труда и социальной
защиты населения администрации
города Ставрополя

03.06.2024 N 241

дата, рег. №

С.И. Карташова С.И.

подпись, печать

Комитет
труда и социальной защиты населения
администрации города Ставрополя
Ленина улица, д. 47Б, г. Ставрополь,
355038, Ставропольский край

Зарегистрировано в комитете
Ставропольской городской организации
Профессионального союза работников
народного образования и науки РФ

03.06.2024

дата, рег. №

Т.Р. Шаршапина

подпись, печать



Содержание

Раздел	Наименование разделов	Стран.
	Содержание	2
Раздел I.	Общие положения	3-4
Раздел II.	Заключение, изменение и расторжение трудового договора	4-6
Раздел III.	Оплата и нормирование труда	7-10
Раздел IV.	Рабочее время и время отдыха	11-12
Раздел V.	Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями	13
Раздел VI.	Условия и охрана труда	13-15
Раздел VII.	Гарантии деятельности профсоюзной организации	15-18
Раздел VIII.	Содействие занятости, повышения квалификации и закрепление профессиональных кадров.	18-20
Раздел IX.	Обязательства Профкома	20-21
Раздел X.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.	21
Перечень приложений к коллективному договору:		
№ приложения	Наименование приложений	
Приложение №1	Правила внутреннего трудового распорядка	22-47
Приложение №2	Положение об оплате труда работников МБДОУ детского сада № 34 «Радость» города Ставрополя	48-81
Приложение №3	Форма расчетного листка	82
Приложение №4	Положение о защите персональных данных	83-89
Приложение №5	Положение о комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением	90-92
Приложение №6	Положение о комиссии по охране труда	93-97
Приложение №7	Положение о комиссии по трудовым спорам	98-102
Приложение №8	Состав комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением (выписка из приказа). Состав комиссии по охране труда (выписка из приказа) Состав комиссии по трудовым спорам (выписка из приказа).	103-105
Приложение №9	Соглашение по охране труда	106-107
Приложение №10	Акт о выполнении соглашения по охране труда за предыдущий календарный год	108-109
Приложение №11	Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ	110-112
Приложение №12	Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с условиями труда	113-114
Приложение №13	Перечень профессий и должностей работников, подлежащих обязательным предварительным при поступлении на работу и периодическим медицинским осмотрам	115
Приложение №14	Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительных отпусков (сроком до 1 года)	116-117
Приложение 15	Перечень должностей работников, которым в связи с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск	118
Приложение №16	Перечень профессий и должностей неэлектрического персонала, которым для выполнения функциональных обязанностей необходимо иметь 1 квалификационную группу по электробезопасности.	119
	Список работников, ознакомленных с коллективным договором под подпись	120-122

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида № 34 «Радость» города Ставрополя (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края на 2023 – 2025 годы;
- Отраслевое соглашение по организациям образования города Ставрополя между Комитетом образования администрации города Ставрополя и Ставропольской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2023 – 2025 годы.

1.3. Договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и Учреждения по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

Сторонами настоящего Договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ детского сада комбинированного вида №34 «Радость» города Ставрополя, Шаршапина Виолетта Владимировна (далее работодатель);
- работники Учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, от имени которой выступает председатель первичной профсоюзной организации Паташова Наталья Алексеевна. (далее – Профком).

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 10 календарных дней после его подписания.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, в том числе изменения типа учреждения (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий Договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия Договора и утверждаются решением комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением. Изменения и дополнения в локальные акты, являющихся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

1.9. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия Договора.

1.10. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на Общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей.

1.11. Неотъемлемой частью Договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 29 мая 2024 года и действует до 29 мая 2027 года.

Раздел II. Заключение, изменение и расторжение трудового договора

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения работников Учреждения регулируются трудовым договором, условия которого не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством. Работодатель не может требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Учреждения, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. Дополнительные условия, включённые в трудовой договор, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевыми соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только с письменного согласия работника. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.5. Оформлять изменение условий трудового договора путем заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статей 72.2 и 74 ТК РФ.

2.2.6. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.7. Сообщать Профкому не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- увольнение 10 и более работников в течение 30 дней, при численности занятых от 20 до 100 работающих).

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты (педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года).

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращении численности или штата работников, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением средней заработной платы.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия Профкома.

2.2.11. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры, реорганизацией Учреждения с участием Профкома.

2.2.12. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации учитывать возможность перевода работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников; незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.4. Профсоюзный комитет обязуется:

2.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

Раздел III. Рабочее время и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени Учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиками сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1) и Уставом Учреждения.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени, определяется Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогу-психологу;
- социальному педагогу;
- старшему воспитателю.

Норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учитель-логопед – 20 часов в неделю
- музыкальный руководитель – 24 часа в неделю
- воспитатель - 36 часов в неделю

3.4. Режим рабочего времени устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Учреждение работает в следующем режиме: пятидневная рабочая неделя в режиме функционирования полного дня (двенадцатичасового пребывания) с понедельника по пятницу с 07.00 ч. до 19.00 ч., выходные дни: суббота, воскресенье и праздничные дни, установленные законодательством Российской Федерации.

Для педагогических работников устанавливается сменный график работы.
Первая смена в группах общеразвивающей направленности - 07.00 -14.12
Вторая смена в группах общеразвивающей направленности - 11.48 – 19.00
Первая смена в группах компенсирующей направленности - 07.00 -13.00
Вторая смена в группах компенсирующей направленности - 13.00 – 19.00

3.5. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с письменного согласия работника и предварительного согласия Профкома.

3.6. Работа в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. (Приложение №1)

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин.

3.7. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профкома. (Приложение №15)

3.8. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.9. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв не устанавливается, возможность приема пищи обеспечивается одновременно с воспитанниками. Перерыв для отдыха и питания не предоставляется для работников, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов.

3.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная, в связи с этим, часть отпуска должна быть предоставлена работнику по выбору в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

3.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией

3.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, 42 и 56 календарных дней. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. (Приложение 1) Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.14. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.15. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профкомом) может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

3.16. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за ненормированный рабочий день 3 дня;

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.18. Педагогические работники Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ №644 от 31.05. 2016 г. «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, похорон близких родственников – до 5 календарных дней

3.20. Стороны договорились о предоставлении дополнительного отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу -1 календарный день;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня.

3.21. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.22. Профсоюзный комитет обязуется:

3.22.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

3.22.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при формировании графика отпусков.

3.22.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований статьи 113 ТК РФ при привлечении работников к работе в выходные и праздничные дни.

3.22.4. Вносить работодателю представления об устранении нарушений трудового законодательства

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1 Выплата заработной платы в Учреждении производится два раза в месяц: за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 10 числа месяца, следующего за отчетным. Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных средств на банковскую карту, или расчётный счёт, указанные в заявлении работника.

Не позднее, чем за 5 дней до выплаты заработной платы работнику выдается расчетный листок (Один раз в месяц при выплате заработной платы за вторую часть месяца. Выплата заработной платы за первую половину месяца отражается в расчетном листке, с указанием основания к выплате).

В расчетном листке Работника указываются:

- составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеры иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеры и основания произведенных удержаний;
- общая денежная сумма, подлежащая выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с Профкомом.

4.2. Система оплаты труда устанавливается Положением об оплате труда (Приложение №2) .

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера, в том числе:
- выплаты стимулирующего характера.

4.4. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (МРОТ).

4.5. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении продолжительности стажа в образовательном учреждении;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени – со дня присуждения ученой степени ВАК.

4.6. Работникам, награжденным ведомственными наградами или отраслевыми нагрудными знаками, выплачивается ежемесячная выплата стимулирующего характера. Размер выплаты производится в соответствии с Положением об оплате труда. При наличии у работника образовательного учреждения двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата производится по одному из оснований. (Приложение 2)

4.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.8. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период ее задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.9. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

4.10. Работникам, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, оплата труда производится в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени. В случае установления работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда: Повар, кухонный рабочий - 8 %.

4.12. В период отмены образовательного процесса для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.13. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата.

4.14. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) Учреждения.

4.15. Профсоюзный комитет обязуется:

4.15.1. Осуществлять контроль над правильным установлением должностных окладов, своевременным внесением изменений в тарификацию в связи с аттестацией и своевременной выплатой заработной платы.

4.15.2. Оперативно рассматривать предложения по совершенствованию оплаты труда.

Раздел V. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 Гарантии и компенсации предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора;
- при переводе на другую работу;
- при расторжении трудового договора;
- по вопросам оплаты труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с обучением;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении
- в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить право работника на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в СФР, в Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Работодатель оказывает содействие в организации и проведении культурно-массовой работы и организации активного отдыха сотрудников.

5.3 Профсоюзный комитет:

5.3.1. Информировывает работников о возможности санаторно-курортного лечения и ходатайствует перед комитетом городской организации Профессионального союза работников народного образования и науки РФ о выделении профсоюзных путёвок с 20% скидкой.

5.3.2. Организует проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий.

5.3.3. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств первичной профсоюзной организации.

5.3.4. Вносит предложения, направленные на улучшение социально-экономического положения работников учреждения.

Раздел VI. Охрана труда и здоровья

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда.

6.1 Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда при проведении образовательного процесса.

- 6.1.2. Выделять средства на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе и на обучение работников безопасным приемам работ.
- 6.1.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников не реже одного раза в три года.
- 6.1.4. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда.
- 6.1.5. Обеспечить проведение инструктажа работникам Учреждения по охране труда перед началом каждого учебного года.
- 6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций по охране труда на рабочих местах
- 6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочем месте.
- 6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, согласно результатам специальной оценки труда.
- 6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой, средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.
- 6.1.11. Обеспечивать наличие аптечки первой помощи работникам.
- 6.1.12. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, проведение обязательных психиатрических освидетельствований работников за счет средств работодателя.
- 6.1.13. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.
- 6.1.14. В случае отказа работника от работы, при возникновении опасности для его жизни вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, или оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 6.1.15. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227-231 ТК РФ).
- 6.1.16. Совместно с профсоюзным комитетом организовать контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением соглашения по охране труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.
- 6.1.17. Стороны обязуются совместно создать комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний (ст. 218 ТК РФ).

6.2. Работники обязуются:

- 6.2.1. соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:
- 6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 6.2.3. Проходить обучение по охране труда.
- 6.2.4. Немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.
- 6.2.5. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования

6.3. Профсоюзный комитет обязуется

- 6.3.1. Участвовать в проведении контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.
- 6.3.2. Оказывать методическую и консультативную помощь членам профсоюзной организации учреждения по вопросам охраны труда.
- 6.3.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев.
- 6.3.4. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.
- 6.3.5. Принимать участие в организации и проведении дней охраны труда в учреждении.

Раздел VII. Гарантии деятельности профсоюзной организации

- 7.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.
- 7.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью
- 7.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:
 - 7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение Профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;
 - 7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

7.3.4. Безвозмездно предоставлять Профкому помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности Профкома, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного Учреждением;

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации помещения, спортивные и оздоровительные сооружения, имеющиеся в Учреждении для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы.

7.4. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором

7.5. Взаимодействие работодателя с профсоюзным комитетом осуществляется посредством:

- учёта мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения после проведения взаимных консультаций.

7.6. С учетом мнения Профкома производится:

- установление системы оплаты труда;
- принятие правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- установление очередности предоставления отпусков;
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения СОУТ;
- изменение условий труда.

- принятие решения о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- - установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением.

7.6. С учетом мотивированного мнения Профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

7.7. По согласованию с Профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;
- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера;
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами Профкома;
- временный перевод работников, являющихся членами Профкома, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами Профкома;
- временный перевод работников, являющихся членами Профкома, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ.

7.8. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов Профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.9. Члены Профкома освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.10. Члены Профкома включаются в состав комиссий учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

VIII. Содействие занятости, повышения квалификации и закрепление профессиональных кадров

Стороны договорились:

8.1. Совместно обеспечивать выполнение требований о своевременном представлении органам службы занятости и Профкому информации, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца. При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- увольнение 10 и более работников в течение 30 дней, при численности занятых от 20 до 100 работающих).

8.2. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты (педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года).

8.3. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращении численности или штата работников, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением средней заработной платы.

8.4. С учетом мнения Профкома определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических

работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

8.5. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подп. 2 п.5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации», ст.196,197 ТК РФ)

8.6. В случае направления работника на профессиональное обучение, для повышения квалификации и переподготовки сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

8.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в образовательных организациях высшего образования и среднего профессионального образования в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

8.8. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истёк в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения возраста 3-х лет;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии с ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации;
- призыва работника на военную службу по мобилизации;
- наступления чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию, сохраняется оплата труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и её прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

Основанием для сохранения оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю и копии документов, подтверждающих данное основание.

8.9. Педагогическим работникам, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период:

- составляющий не более 2-х лет до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

- рассмотрения аттестационной комиссией заявление педагогического работника об аттестации и (или) в период её прохождения сохраняется оплата труда с учётом имевшейся квалификационной категории.

Основанием для сохранения оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю и копии документов, подтверждающих данное основание.

8.10. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

8.11. В целях привлечения и закрепления молодых педагогов для работы в Учреждении к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов, устанавливается выплата в размере 20 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы из расчета объема педагогической нагрузки. В случае если объем педагогической нагрузки, установленный молодому специалисту в трудовом договоре, меньше нормы часов, определенной за ставку заработной платы в соответствии с федеральным законодательством, выплаты к заработной плате молодых специалистов устанавливаются в размере 20 процентов от ставки заработной платы.

Раздел IX. Обязательства профкома

9. Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.5. Осуществлять контроль за охраной труда в Учреждении.

9.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации.

- 9.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.
- 9.10. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления членских взносов.
- 9.11. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

**Раздел X. Контроль за выполнением коллективного договора.
ответственность сторон коллективного договора**

10. Стороны договорились:

- 10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на Общем собрании о его выполнении.
- 10.2. Работодатель в течение 7 дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.
- 10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам Учреждения.
- 10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ д/с №34
«Радость»

В.В.Шаршапина
(подпись, Ф.И.О.)

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ д/с №34 «Радость»

Н.А.Паташова
(подпись, Ф.И.О.)

«29» мая 2024г.

